tüted HABERLER

TÜM TEKNİK ELEMANLAR DERNEĞİ AYLIK YAYIN ORGANI

11. SAYI — AĞUSTOS 1973

GEÇMİŞ YASAMA DÖNEMİ

Geçtiğimiz yasama dönemi belkide ilerde en çok üzerinde durulacak ve konuşulacak bir yasama dönemi olacaktır. Geride derin yankılar, olaylar, etkiler ve yorumlar bırakan dönemin genel özelliği nedir? Bu zorunluluğun felsefesi nedir? Yapılanlar amacına ulaşmış-mıdır? Ve geçtiğimiz yasama dönemi geride kalırken Türkiye'nin bugünkü genel görünümü nedir?

Türkiye'nin günümüz dünyasındaki bugünkü konusu az gelişmişliktir. 1923 lerden beri yapılması istenen de sanayi toplumu durumuna gelme ve kalkınma ana sorununu çözmedir. Bu ana sorunu çözmek için seçilen model ise kapitalizmdir. Özellikle 1950 lerden sonra bu süreç epey hızlanıyor. Günümüz dünyasında geri kalmış bir ülkenin kapitalist yolla kalkınmayı seçmesi, o ülkeyi ister istemez başka seçimlere de zorluyor.

Bu zorunluluk nereden doğuyor? Bu zorunluluk günümüz dünyasının genel konumundan doğuyor. Kalkınmak isteyen ülkelerin dış kaynakları olmadığı gibi egemen ülkelerin baskısı altında. Öylesine kalkınma sorununu iç kaynaklara (sermaye ve işgücünü de içeren) dayandırmak zorunda. Oysa bu noktada da batılı ülkelerin geçmişteki rahatlıklarına ve kolaylıklarına sahip değil. Karşılaşılan bu ekonomik zorluklar, kendisine uygun bir üst yapı yaratmak zorunda. 1960 lardan sonraki Türkiyenin durumu işte böyle bir durum. Ekonomik olarak karşılaşılan zorluklar, «Batı tipi demokrasi» ve var olan 1961 Anayasası ile «istenilen şekilde» çözülemiyor. Örneğin hızlı bir sermaye birikimi ve kolay yatırım fonları sorunu bir takım düzenlemeler getirmek zorunda. Oysa özellikle 1965 lerden sonra kitlelerde ve hemen hemen toplumun her kesiminde ücret artışı ve pay arttırma direnişi var. Ne varki yine hızla artan bir «yatırım fonları bulunması zorunluluğu» var. Oysa bu ikisi çelişir bir durumda. Ve bu çelişkiyi, ekonomiyi ellerinde tutanlar «kendilerine uygun olarak» çözmek zorunda. İşte geçmiş yasama dönemi ve özellikle onun iki yılı bu çelişkiyi çözmek görevini yerine getirdi.

İlkin 1961 anayasının «bazı sorunları çözmede ayak bağı» niteliğinde olan maddeleri «uygun» bir duruma getirildi. Dernekler kanunu «günün şartlarına» uyduruldu.

Sendika, grev ve toplu sözleşme hakları kısıtlandı. Greve gitmek zorunluluğunu du-



LOKAVTLAR, LOKAVTLAR...

yan sendikalara anında lokavtla cevap verildi.

Siyasal planda yapılan bu «hukuki düzenlemeler» kitleleri susturmak, onların artan isteklerine gem vurmak ve «kurulu düzenin işleyiş biçimine» karşı çıkılmasını engellemek amacını güdüyordu. Öte yandan bir dizi «reformlar» ve yeni ekonomik düzenlemeler geldi. Bunların amacı da sıkıntısı çekilen yatırım fonlarının yaratılması idi.

Geçmiş yasama döneminde ve özellikle 1971 - 73 yıllarında çıkarılan yasaları yukarıdaki bütünlük içinde değerlendirmek gerekir. Şimdi artık çıkarılan veya çıkarılmak istenilen yasaların incelenmesine geçebiliriz.

Siyasal planda yapılan değişiklikler nelerdir?

1. Anayasa değişikliği.
2. Dernekler yasası değişikliği.
3. TMMOB. yasası değişikliği (çıkarılamadı)

(Sonu Sayfa 3'de)

Başyazı

Teknik Personel Sorunu ve Sözleşme Yolu

Son günlerin önemli bir haberi, nedense, önemi oranında yankı uyandırmadı. DSİ., Karayolları gibi kuruluşlara sözleşmeli teknik personel çalıştırma olanağının sağlanmasıdır, sözünü ettiğimiz haber. Bu suretle yıllardır yakındığımız, uğrunda uğraşılara girdiğimiz personel kanununun kalesinde ilk gedik, teknik personel kütlesinin hiçbir katkısı, zorlaması olmaksızın, sanki kendiliğinden açılmış olmaktadır. İlk uygulamaların DSİ gibi, Karayolları gibi devletin alt yapı kurma hizmeti gören kuruluşlarında olması da ayrıca ilginçtir. Anlaşılıyor ki, devlet kuruluşlarından özel sektöre teknik personel kovalama yada pompalama işi amacına ulaşmıştır. Alt yapı hizmetlerinin aksaması nedeniyle bundan böyle zararlı olmaya başlayan bu hareket artık durabilir, teknik personelle sözleşme yapılması yöntemi kullanılarak ve ipleri elde tutularak, kadrolar azar azar, uygun görülen oranda doldurulabilir. Hizmet aksamalarının da zorlamasıyla yapılan hesap, bu olsa gerektir. Hemen bir kez daha açıkça belirtelim, bu hesap da tutmayacaktır. İşin başındanberi ileri sürdüğümüz gibi bu konuda çözüm tektir: Teknik Personel Kanunu.

Işin başındanberi, dedik. Dilerseniz işin başına bir kez daha dönelim. Personel Kanununun çıkarılmasına neden gerek görülmüştür? Resmi görüşe göre, personel kanunu memurların tayin, terfi gibi işlemlerinde daha modern ve bilimsel yöntemler getirmek ve fiat artışlarının etkisini değişken katsayı yoluyla gidermek amacıyla çıkarılmıştır. Uygulamada kanunun bu iki ana amacına ne derece uygun düştüğü, ortadadır. Hâlâ süregelen intibaklar keşmekeşi ve yüzde altmışa varacak hayat pahalılığına karşı hâlâ 7'de çakılıp kalan katsayı...

Bizim kanımızca personel kanunu gerçekten memur kitlesinin refahını, daha doğru bir deyimle, tüketim düzeyini artırmayı amaçlıyordu. Ancak bu amacın nedeni, ülkede sosyal devlet ilkesinin gereği olarak gelir dağılımını iyileştirmekten çok 960 ların ilk yanlarında filizlenen son yanlarında da oldukça palazlanan tüketim saniyisine pazar yaratmaktı. Bu pazarı daha yaygın ve etkin biçimde başka yollarla, örneğin toprak reformuyla köylü kütlesinin gelir düzeyini artırarak yaratmak olanağı da vardı. Ancak o zamanki iktidarı oluşturan egemen güçlerin

(Sonu Sayfa 3'de)

ELLİ YILDA TEKNOLOJİMİZ NEREYE GELDİ, NİÇİN ?

— II —

CUMHURİYET ÖNCESİ

Toplumun teknolojik yapısını incelerken yada teknolojik düzeyini saptarken, ister istemez o toplumun üretim ilişkilerini gözden geçirmek gerekir. Şu veya bu şekilde üretimde bulunmak zorunluluğunda bulunan toplum, üretimin bilgisine ve üretim araçlarına sahip olmak ihtiyacındadır. Üretim bilgisi bir yerde doğaya hakim olabilmenin bilgisi, üretim araçları da yine bir yerde doğaya hakim olabilmenin, onu değiştirebilmenin, işleyebilmenin araçlarıdır. Aslında üretim bilgisi ve üretim araçları bir ve aynı şeylerdir. Üretim araçları, üretim bilgilerinin somutlaşmış bir biçimdir. Bundanböyle, üretim bilgisi veya araçları karşılığı olarak, «teknoloji» terimini kullanacağız. Bir ön koşulla... Teknoloji derken soyut bilgiler bütününden söz etmemekteyiz. Bir bilgi ancak üretim amacına dönük olarak kullanılabilir hale geldikten sonra teknolojidir. Örneğin, Eski Yunan'da var olan atom kavramı, bundan asırlar sonra atom bilgisi ve çağımızda da atom teknolojisi haline geldi.

Teknoloji, insanla doğa arasında daha ilk günden başlayan çatışmanın bir ürünüdür. İlk üretim süreci başlarken, teknoloji üretimi de başlamıştır. Bu nedenle, tarihin herhangi bir döneminde, herhangi bir üretim düzeyinde bulunan herhangi bir toplum için, o toplumun teknolojik yapısından söz etmeye hakkımız vardır.

Şu kısa girişimizde bile, teknoloji ile üretim olgusu arasındaki yakın ilişki açıkça ortaya çıkmaktadır. Toplumun üretim yapısıyla, teknolojik yapısı arasında tam bir bütünlük vardır. Bu bütünlük ilk üretim gereksinmesinin ortaya çıktığı, bu gereksinmenin doğal sonucu olarak ilk üretim ilişkilerinin kurulduğu andan itibaren vardı. Üretim ilişkilerinin tarihi gelişimi, teknolojik gelişmeyi de belirlemiştir. Tekrar başa dönersek toplumun teknolojik yapısı, o toplumun üretim ilişkilerinin incelenmesi ile anlaşılabilecektir.

Cumhuriyet'in 50. yılındaki teknolojik düzeyimiz üzerinde bir tartışmaya girerken Cumhuriyet öncesine göz atmak, devir alınan toplum yapısını ve üretim ilişkilerini gözden geçirmek gereklidir sanırız.

17. YÜZYIL BAŞLARINA KADAR

Bugüne dek yapılmış olan tüm incelemeler, 17. yüzyıl başlarına kadar, Osmanlı toplumunun çağının en ileri teknolojik yapısını yansıttığını kanıtlamaktadır.

Bu noktada birkaç çarpıcı örnek vermekte yarar görüyoruz;

«... Köyler çok büyük ve birbirine yakındı. Suları zaptı rapta alınmışlar, küçük ve kesif (entansif) ziraat yapıyorlardı. Toprağı iyi işliyor ve muhtelif ürünler alabiliyorlardı. Evliya Çelebi, Anadolu'nun her tarafında 500 haneli bağlı bahçeli köylerden bahseder. Köyler camili, medreseli ve hamamlı idi. Hemen hepsi küçük ölçüde birer site idiler. Kendilerine lâzım olandan çok fazla istihsalleri vardı. (1)»

«... Zanaat ve ticaret yaygındır. Özellikle çağın önemli sanayi dalı dokumacılıkta çok ilerlenmiştir. Değişik cinste kumaşlar dokunmakta ve dış ülkelere de satış yapılmaktadır. Çeşitli elişleri, deri ve köselecilik, doğramacılık, cam imalâtı, döküm işleri gelişmiş zanaatlerdir. (2)»

«... 1638 sayımı rakamlarına göre, yalnız özel sanayide, 46426 kişi çalışmaktadır. Ayrıca ordunun ve büyük devlet örgütünün ihtiyaçlarını karşılayan geniş bir devlet sektörü vardır. 2 tersane, 1 tophane, 5 barut kârhanesi, 1 humbarahane, 1 toparabası kârhanesi, 1 fişekhane, 1 at meydanı mumhanesi, çok sayıda peksimet fırını, kurşunhane, dökümhane, şişehane, boyahane, ve bu gibi, devlet sektörüne ait kuruluşlardır. Büyükçe bir kısmı ağır sanayi kesimine giren bu kuruluşlarda onbinlerce işçinin çalıştığı tahmin edilebilir. Özel sektöre gelince, burada da önemli sayıda işçi kullanan işyerlerinin çokluğu hil'atı kumaşı dokuyan 5 işyeri vardır. Bu işyerlerinde 805 kişi çalışmaktadır. Ortalama işçi sayısı 21 dir ...... Bu ortalama, ulema hil'atı yapımında 20, şişe imalâtında 35, ipek dökmecilerde 82, güllaçcılarda 20 dir. (3)»

«Bir Fransız araştırıcısına göre, 17. yüzyılda İstanbul imalâthanelerinde ortalama 3 — 4 işçi çalışmaktadır. (M. Rodinson, İslâm et Capitalisme, Sayfa S. 68) Hatırlatalım ki, 1964 imalât sanayii sayımına göre, toplam işyerlerinin % 98,1'ini teşkil eden işyerlerinde ortalama çalışan sayısı 2,2'dir. (4)»

«Osmanlıların bilime değer verdikleri de anlaşılmaktadır. Medreselerde (daha sonra kaldırılacak olan) müsbet ilimler de önerilmektedir. Dinsel hoşgörünün yanısıra bilimsel hoşgörünün de varolması, kilisenin baskısından kaçan Hiristiyanların Osmanlı ülkesine gelmelerine, bilime katkıda bulunamalarına imkân tanımaktadır. (5)»

Yazımızın, geçen sayımızda çıkan kısmında verilen örnekler ve buraya aktaramadığımız sayısız örnekler göz önüne alınırsa, Osmanlı toplumunun 17. yüzyıl başlarına kadar, çağının en ileri teknolojisine sahip olduğu ortaya çıkacaktır. Bu doğaldır; aynı Osmanlı toplumu aynı dönemde çağının en ileri üretim ilişkileri içerisinde bulunmaktaydı. Aynı dönemde Avrupa toplumlarında bağnaz, feodal bir düzen hüküm sürerken, Osmanlı toplumu bundan farklı, daha ileri bir düzeye ulaşmıştı. Özellikle toprak kesiminde ki üretim ilişkileri, batıya göre çarpıcı farklılıklara sahipti.

—Devamı Var—

(1) Ismail Cem., Türkiye'de Geri Kalmışlığın Tarihi., İstanbul, 1970.
(2) a.g.e
(3) Doğan Avcıoğlu., Türkiye'nin Düzeni., Ankara, 1969
(4) a.g.e
(5) Ismail Cem., a.g.e.

TÜTED HABERLER

DİSK, Bursa'daki Lokavtı haksız ve çirkin bir girişim olarak niteledi

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (kısaca DİSK) Genel Sekreteri Kemal Sülker, Bursa'da otomotiv endüstrisi işverenlerinin Tofaş grevine karşı lokavtla karşılık vermelerini haksız, çirkin ve Anayasaya aykırı bir girişim olarak nitelemiştir Kemal Sülker'in demeci şudur :

«DİSK, örgüt ayırımı yapmadan işçi haklarının savunucusu ve koruyucusudur. Bu açıdan üyemiz olmasalar da Tofaş işçilerinin grevini haklı ve yasal bir girişim olarak görüyor ve başarılarını candan diliyoruz. Bu greve karşılık işverenlerin tam bir birlik içinde hiç bir sosyal düşünceye yer vermeden hemen genişçe bir lokavt hareketini başlatmaları tekelci sermayenin gittikçe sosyal kaygıları ve işçilerin insanca yaşama amaçlarını hiçe saymaya başladıklarını göstermektedir. Bu haksız ve çirkin girişim Anayasanın özüne tüm aykırılık içindedir ve işçi - işveren ilişkilerini aşırı derecede zedeleyici bir nitelikte dir. Daha iyi bir yaşam için girişilen Tofaş grevine karşı var güçleriyle yüklenen işverenler, işçilerin çelik iradeleri ve hiç bir örgüt ayırımı gözetmeden gerçekleştirecekleri dayanışma karşısında kamuoyunda mutlaka yenilgiye uğrayacaklardır. Çalışma hürriyetini tutsaklaştırmak, daha iyi bir yaşam için girişilen kutsal grev hakkını boğmak oto montaj endüstrisinin bir avuç akıl hocalarının üstesinden gelemeyecekleri bir hayaldir. Kamuoyu lokavtın içyüzünü öğrenmiş ve bu çirkin girişimden medet umanları asla tasvip etmeyecek bir fikir birikimi de sağlanmıştır. 1963'te lokavttan yana olanların bile bugün bu girişimi suçlamaları işçi hakları açısından kazanılmış bir gelişmedir.

DİSK, grev yapan, lokavta maruz bırakılan tüm işçilerin başarısı için kendine düşeni yapmaya kararlıdır.»

Geçmiş yasama dönemi

(Baştarafı Sayfa 1'de)

4. Danıştay yasası değişikliği.

5. Devlet Güvenlik Mahkemeleri yasası.

6. Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri yasası değişikliği.

7. Sendika, grev, toplu sözleşme hakları.

8. T.R.T. ve Üniversite özerkliği.

9. Sıkıyönetim yasası değişikliği.

Bu siyasi ve hukuki düzenlemeler neler götürüyor?

1. Anayasa değişikliği.

Anayasanın «kişinin temel hak ve özgürlükler» bölümünde yapılan değişikliklerle özgürlüklerin kullanılması kısıtlanıyor.

2. Dernekler yasası.

Bu yasayla ilgili 3 örnek vermek istiyoruz :

a) «Yetkili kişilerin» istedikleri an derneğin bütün girdisi çıktısına el koyabilme yetkisi.

b) Genel kurul çalışmalarında görev verilen «hükümet komiseri» nin «güvenlik» gerekçesiyle genel kurul çalışmalarını durdurabilme yetkisi.

c) Derneklerin mahkeme kararıyla kapatılması maddesinin hemen altında «gecikmesinde sakınca görüldüğü zamanlarda» en büyük mülki amir tarafından faaliyetlerinden men edilmesi.

3. TMMOB. yasası.

Bu yasa Millet Meclisinden öncelik ve ivedilikle görüşülerek 4 dakikada geçmiş fakat Senatoda takılmak zorunda kalmıştır. Bunun nedeni bu yasanın çıkarılmasına karşı direnişin ve mücadelenin örgütlü, akıllı ve büyük boyutlu olmasıdır. Astarın maliyet fiatının birden çok artması nedeniyle elbiseden vazgeçmek zorunda kaldılar. Yasa çıksa idi ne olacaktı? İlkin mimar ve mühendis odaları daha sonra ise eczacılar, veterinerler......... birlikleri, yerle bir edilecekti.

Böylece «çok önemli ayak bağları» ortadan kaldırılmış olacaktı.

4. Danıştay yasası.

Bu yasa da haksızlığa uğrayan devlet memurlarının, danıştaya baş vurma yollarını tıkıyor ve yürütmenin «öcü» dedikleri kolayca saf dışı bırakılıyor.

5. Devlet Güvenlik Mahkemeleri.

Bu yasanın kapsamına girmek için fazla ilerici olmaya gerek yok. «en masum istekler» bile, gayet güzel yorumlarla «devletin ve milletin bütünlüğüne» aykırı görülerek «genel huzur ve istikrar» sağlanmaya çalışılıyor.

6. Toplantı ve yürüyüş yasası.

Bu yasayla da ilgili bir tek örnek vermek yetiyor : Guvenlik kuvvetleri toplantıda veya yürüyüşte «kavga çıkma ihtimali belirdiği»ni «sezdikleri» an toplantı veya yürüyüşü -tabi yine güvenlik gerekçesiyle- dağıtabiliyorlar.

7. Sendika, grev ve toplu sözleşme.

Bugün devlet memurlarının hiçbirinin sendika hakları yoktur. Çünkü bu «son derece tehlikeli»dir. (Oysa İsveçte ordu mensuplarının bile sendikalaşma hakları vardır.) Memurların sendika hakkı olmayınca onların grev ve toplu sözleşme haklarından bahsetmek abes. Peki sendika hakkı olan kimselerin grev ve toplu sözleşme durumu nedir? Buna da bir örnek verelim: 1972 de 2784 işyerinde lokavt !

8. T.R.T. ve Üniversite özerkliği.

Bu yasayı değiştirenlerin dayandıkları nokta şu: «sadece mali denetim» getiriyoruz. Peki bu sözün anlamı ne? Özerkliğin tam mideden yakalanması, yani hemen hemen yokedilmesi.

9. Sıkıyönetim yasası.

Yine bir örnek veriyoruz: Diyelim Konya da sıkıyönetim var. Ama Konyadaki sıkıyönetim, Eskişehirdeki bir kişiyi «bozguncu unsur» olarak gördü. Onu derhal «zararsız hale» getirme yetkisini kullanabiliyor. Yani, bir eşit altmışyedi.

Yeni siyasi ve hukuki düzenlemeler yani, «yasalardaki eksikliklerin ve boşlukların doldurulması» bu.

«Ekonomik zorunluklardan» dolayı «yapılması gereken düzenlemeler» nelerdir? Bu konuyu bir dahaki sayımızda vereceğiz.

Başyazı

Teknik Personel Sorunu ve Sözleşme Yolu

(Baştarafı Sayfa 1'de)

kuvvet dengesi ve ittifakı bu olanağın denenmesine izin vermedi. Böylece tüketim sanayiini, pazar yaratmak, teşvik ve geliştirme görevini üstlenen iktidar, konsolide devlet büçesinin cari harcamalar bölümündeki personel harcamalarını personel kanunu sayesinde 1969 daki 8 milyarlık düzeyden 1971 de 15 milyarlık düzeye çıkarmış oldu.

Bu işlem sırasına, o tarihte farklı bir statüye, K/10195 sayılı kararnameye bağlı olan teknik personelde, tüm karşı koymalara, direnmelere karşın personel kanunu kapsamına alınıverdi. Bir takım saf vatandaşlarımızca sanıldığı gibi bu sonuç gerçekten teknik elemanların süregelen müreffeh (!) durumlarını kıskanan kimi bürokrat kişilerin intikamı mı idi?

O bürokrat kişiler ki, o güne kadar aşağı yukarı genel personel statüsüne bağlı olan Silâhlı Kuvvetler personeli için yurt içi ve yurt dışı savunmadaki görevlerinin önemini takdir ederek, ayrı bir kanun düzenlemek gereğini duyabilmişlerdi. Yurdun sanayileşmesindeki işlemleri pek açık olan teknik personel için ayrı bir statü gerektiğini bu bürokrat kişiler kavrayamadılar mı? Bu bürokrat kişilere yön veren, direktif veren iktidar tüm teknik personelin ağırlıklı uyarılarıyla gerçeği gördü de, bürokrat kişilere söz mü geçiremedi? Hiç kuşkusuz bu gerçekleri çok kişi biliyordu. Ancak bilinen başka bir gerçek daha vardı : Palazlanan tüketim sanayiinin de teknik personel ihtiyacı artmaktaydı. Ülkenin teknik eleman kadrosu belli olduğuna göre özel kesimin artan ihtiyaçları devlet kesiminden aktarılarak karşılanabilecekti. Bu aktarma esnasında normal arz - talep kanununun geçerli olmaması, daha açık bir deyimle, ihtiyacın ucuz bir biçimde karşılanması olanağı yok muydu? İstedikten sonra iş, olanak yaratmaya kalsın... Alırsın teknik personeli de personel kanunu kapsamına, ondan sonra seç seç al, dilediğin teknik elemanı istediğin fiata...

Şimdi bu işlem tamamlanmıştır, hatta alt yapı hizmelerinin aksaması büyük ölçüye vardığından durum sıkıntı vermeye başlamıştır. Teknik personelle sözleşme yapma yoluyla gidenlerin bir kısmı geri alınacaktır.

Bu yol, yazımızın başında da dediğimiz gibi, çıkar yol değildi. Başlangıçta gerçekten yetenekli kişiler bulunup sözleşme yapılsa bile, giderek bu yöntem yozlaşacaktır. Bir kez sözleşme yapılacak kişiyi belirleyecek nesnel ölçütler ne olacaktır? Böylesi ölçütlerin saptandığını varsayalım, bu ölçütlere göre işlem yapılabilecek midir? Çeşitli etkiler, nüfuzlu kişilerin istemleri rol oynamaya başlamayacak mıdır? Aynı kuruluştaki kişilere farklı işlem uygulanması ayrıcalık yaratmayacak mıdır? Sürtüşmeler, huzursuzluklar doğmayacak mıdır?

Çaresizliğin sürükemesiyle ve el yardımıyla geçici de olsa bir çözüm yolu bulunması zorunluluğunun sonucudur yeni durum... Ve yeni durum bir çözüm değildir.

Sorunu gerçekçi ve tarafsız bir görüşle ele alınıncaya ve bir kez daha inceleyelim, Teknik Personel Kanunu çıkarılıncaya dek tüm çabalar boşunadır.

TÜTED HABERLER

TEKNİK ELEMAN ARKADAŞ

BAĞIŞ VE ÖDENTİLERİNİZ İÇİN BANKA
HESAP NUMARAMIZ
ETİBANK ANKARA KIZILAY ŞUBESİ 24629

Tekniker - Mühendis Çelişkileri Üzerine

TEKNİK ELEMANLAR DEMOKRASİYİ SAVUNARAK BİR BÜTÜN HALİNDE, DEMOKRATİK ÖRGÜTLENME, SENDİKALAŞMA OLANAKLARINI KULLANMALIDIRLAR. MİMAR ve MÜHENDİSLERİN ÖRNEĞİN ODA KURMALARI, BELGE UYGULAMA HAKLARININ VERİLMESİ, EĞİTİM OLANAKLARININ FAZLALAŞTIRILMASI KONULARINDA TEKNİKERLERİ DESTEKLEMELERİ, TEKNİKERLERİN DİĞER KONULARDA MİMAR ve MÜHENDİSLERLE DAYANIŞMA HALİNDE OLMALARI ACİL GÖREVLERİMİZDENDİR. TEKNİKERLERİ, TEKNİSYENLERİ, MİMARLARI, MÜHENDİSLERİ SİNESİNDE BARINDIRAN TÜTED OLARAK ÇELİŞKİLERİN OBJEKTİF TEMELİNİN ANLAŞILMASINDAN ve DAHA BİLİNÇLİ BİR TEKNİK ELEMAN DAYANIŞMASINDAN YANAYIZ.

Görüldüğü kadarıyla mühendisler ile teknikerler arasında - hemen başında belirtelim - kesinlikle zıt yönde olmayan, uzlaşabilir bir çelişki mevcuttur. Gene hemen başında belirtelim genellikle hiçbir mühendis ve tekniker örgütü arasında bugün görünürde bir çelişki mevcut değildir. Her iki kesimin örgütleri de -bazı mühendis odaları dışında- teknik eleman kitlesini bölmeden, bütünlük içinde mücadele etmektedirler. Biz daha ziyade tabandaki şekli ile mühendisler ve teknikerler arasındaki çelişkilere değinmek istiyoruz.

İlerde daha geniş açıklamak üzere kesinlikle vurgulamak gerekirki bugün eğer fabrika, büro, şantiye gibi birimlerde çeşitli şekillerde mühendis - tekniker çelişkileri görülmekte ise bu çelişki mühendislerin ve teknikerlerin dışında bir takım objektif nedenlerden ötürüdür. Şimdilik bu kadarını söyledikten sonra şunu belirtmek gerekir; mademki tabanda böyle bir çelişki vardır bu çelişkiyi görmemezlikten gelemeyiz. Eğer çelişkiyi değerlendiremezsek, kaynağını bulamazsak, sorunun üstüne eğilemez ve gerekli teşhisi yapamazsak -bugün için böyle bir tehlike yoktur- ilerde tabandaki çelişkinin zıt tavırlar ile teknik eleman örgütlerine yansıması beklenebilir. Çelişkinin zıt bir çelişki olmadığını söylemiştik. Taraflardan birinin diğerini ortadan kaldırması ile çözülecek bir çelişki değildir bu. Ancak, teknik eleman kitlesi dışından gelen, zıt tavır telkin eden tutum ve davranışlara karşı gerek mühendislerin gerekse teknikerlerin sorununu maddi kaynağını teşhis edip, bu tip egemen çevre telkinlerine karşı kardeşçe uyanık durup, mücadele etmeleri gerekir.

Genel olarak fabrika, şantiye vb. gibi üretim merkezlerinde birlikte çalışıp mühendis ve teknikerler arasında birbirlerinin fonksiyonlarını, formasyonlarını küçümsemek şeklinde beliren ve giderek «mühendismi fazla çalışıyor tekniker mi?» şeklinde tartışması yapılan hatta zaman zaman birbirlerini kırma şekline dökülen tavırlar görülmektedir. Gene zaman zaman her iki teknik eleman gurubunda da kendi kendini ve fonksiyonunu abartma şeklinde bireyler ölçüsünde şüphesiz yapay çabalar gözlemlenmektedir.

Çelişkiyi şekil itibariyle açıkladık. Şimdi özü bakımından düşünecek olursak şu sonuca varırız: çelişkinin nedeni az gelişmiş çarpık kapitalist düzendir. Bunu aklımıza ilk gelen, ya da klasikleşmiş bir laf olduğu için değil gerçekten böyle olduğu için söylüyoruz. Bunu kanıtlamak için iki noktayı açıklamamız gerekir; birincisi Türkiyedeki az gelişmiş kapitalist düzenin işleyiş biçimi ve özel olarak teknik elemanların bu düzendeki yeri ve ikincisi insanları tekniker ya da mühendis yapmaya iten maddi koşullar ve bu düzende teknik eleman kitlesine karşı tavır.

Türkiye kapitalistleşme sürecinde oldukça yol katetmiş olmasına karşın bu gelişim onu az gelişmişlikten kurtaracak derecede değildir. Alt yapının gelişme derecesinin üst yapıyı nitelendirdiği, belirlediği göz önünde tutularak denilebilirki objektif ilişkiler ancak bu çerçeve -az gelişmiş kapitalizmin yasalarına geçerli olduğu- içinde düşünülebilir. Lâçkalaşmış bir bürokratik devletçilik uygulaması ve dışa bağımlı çarpık montaj sanayi bu çerçevenin parçalarıdır. Az gelişmişliğin temel unsur olduğu, ileri teknikler ile en geri tekniklerin yan yana görüldüğü bir toplumda, yasasal, eğitsel vb. gibi kurumların bu çerçeve dışında olması beklenemez. O halde başında hatırlatmak gerekir, bütün diğer sorunlar gibi teknik elemanların sorunları da bu genel çerçeve içinde düşünülmelidir. Genelden özele giderek diyebiliriz ki böylesine çarpıklıklar bütününde teknik elemanların ne eğitim sorunları, ne de fonksiyonları, yetkileri düşünülüp halledilmiştir. Sistemin genel karakteri icabı yapılan plânlar uygulama safhasına getirilememiş, sorunlar genellikle kendi işleyişi içinde çözüme, daha doğrusu kendi haline bırakılmıştır. Sanayi ile eğitim arasında paralellik kurulamamıştır.

Bu genel persepektiften hareket ederek fabrika, şantiye vb. gibi birimleri düşünecek olursak sistemin genel çarpıklığının ve lâçkalaşmış bürokratik alışkanlıkların bir üretim anarşisi getirmesine şaşmamak gerekir. Böylesine bir karmaşıklık içinde mühendislerin teknikerlerin fonksiyonları iyi ayarlanmamıştır. Mühendislere mühendislik dışında görevler verilmekte, idarecilik, bezirganlık yapmaya itilmektedirler. Teknikerler ise zaman zaman mühendislerin görevlerini yüklenmekte, görevleri çoğu zaman belli olmadığı için pratik işlerle ilgili olarak sağa sola koşuşturmaktadırlar. Şüphesiz her iş yerinde durum böyle değildir ama bu genel görünüm teknikerlere mühendisleri «fonksiyonsuz yaratıkları» olarak görme şansı vermekte, mühendislerde ise teknikerleri küçümseme tavrı belirmektedir. Dolayısıyla bu üretim ve çalışma karmaşıklığı ortaya bir mühendis - tekniker çelişkisi çıkarmaktadır.

Sistemin genel işleyişi içerisinde insanları teknik eleman yapmaya iten nedir? Türkiye'de insanlar çoğunlukla yeteneklerinden ya da isteklerinden ötürü teknik eleman olamamaktadırlar. Teknik eleman olarak maddi ihtiyaçların daha iyi koşullar ile karşılamak yönünde düşünmekte ya da şartlandırılmaktadır gençler. Özel olarak teknikerleri düşündüğümüz zaman şu soruyu sormak gerekir: «neden ancak dar gelirli memurların, işçilerin çocukları tekniker oluyor?» Sanat okullarından sonra tekniker ve yüksek tekniker okullarını bitirmek dar gelirli aile çocukları için tek eğitim olanağıdır. Daha ilerisi maddi olanaksızlıkların da ötesinde tıkalıdır. Oysa ki kişinin kendini yetiştirmesini, ilerlemesini sağlamak devletin görevi, sürekli eğitim olanakları istemek ise kişinin anayasal hakkıdır. Teknikerlerin teorik düzeyleri konusunda tartışmak yukarıdakiler düşünüldüğünde gereksizdir. Öğrenimlerinin yetersiz olması gerekçesi ile teknikerlere hak verilmemesi tek kelime ile saçmadır. Madem öğrenimleri yetersizdir yeterli düzeye getirilir. On beşbin tekniker ve yüksek teknikerin haklarını vermemek hatta verilenleri almak ne demeğe gelir?

Çürümüş bürokratik alışkanlıkların bir tanesi de diploma merakıdır. Gelişmiş sanayi toplumlarında diploma özellikle teknolojik problemlerde kişinin önüne bir engel ya da bir avantaj olarak dikilmez, ancak işin başında belirli bir fikir verebilir. Gelişmiş sanayi toplumlarında sistemin genel işleyiş biçimi ile ilgili olarak tekeller işlerini en iyi biçimde çözecek teknik elemanlar ararlar. Bu bakımdan diploma onları ilgilendirmez. Çoğu zaman işe alınanlardan diploma dahi sorulmaz. Böyle toplumlarda ta başından «teorik» yada «tatbikat» mühendisi yapılmaz, genel olarak «mühendis» denir. Zira işin başında yapılacak böyle bir ayırım kişilerin kendilerini yetiştirmelerini engelleyecektir.

Teknik elemanların gerçek fonksiyonları ve yetenekleri üretimin ortasında belirmeye başlar. Gerisi kişinin kendi çabası ve onun kendisini yetiştirmesini sağlayacak olanaklara bağlıdır. Türkiye'de ise sistemin çarpıldığından ötürü bu tip uygulamalar görülmemekte, diploma kişileri nitelendirmektedir.

Şurasını iyi anlamak gereklidir, teknik eleman kitlesi bir bütün olarak bu kitlenin çıkarlarını savunmak zorundadır. Eğer yan ödemelerin verilişinde teknikerler unutulmuşsa, proje çizme yetkileri ellerinden alındıysa ya da teknikerlerin bayındırlık talimatnamesinde kontrol mühendisliği görevleri kaldırılıp, mütahhit karneleri yarıya indirildiyse bu uygulamalar ve baskılar diğer teknik elemanların sorunlarından soyutlanamaz. Açıktır ki yöneticilerin, egemen çevrelerin iyi niyetlerine sığınıp teknik elemanların sorunlarını temelden çözme olanağı yoktur. Olsa olsa basit bazı tavizler kopartılır. Teknik elemanlar demokrasiyi savunarak bir bütün halinde, demokratik örgütlenme, sendikalaşma olanaklarını kullanmalıdırlar. Mimar ve mühendislerin örneğin oda kurmaları, belge uygulama haklarının verilmesi, eğitim olanaklarının fazlalaştırılması konularında teknikerleri desteklemeleri, teknikerlerin diğer konularda mimar ve mühendislerle dayanışma halinde olmaları acil görevlerimizdendir. Teknikerleri, teknisyenleri, mimarları, mühendisleri sinesinde barındıran TÜTED olarak çelişkilerin objektif temelinin anlaşılmasından ve daha bilinçli bir teknik eleman dayanışmasından yanayız.

TÜTED HABERLER

tüted HABERLER

Tüm Teknik Elemanlar Derneği Aylık Yayın Organı

Sahibi ve Sorumlu Yönetmeni TÜTED adına İLHAN BAYSAL/Haberleşme Adresi : Konur Sokak 4/5 Yenişehir — Ankara/Fiyatı 25 Kuruş/ TÜTED HABERLER'de yayınlanan yazılar kaynak gösterilerek yayınlanabilir/Dizgi ve Baskı : Nüve Matbaası/Tel : 12 91 74 — A N K A R A

Sayın : ....

Adres : ....